



VUCA



**SASCHA
WEISSENRIEDER**
BERATUNG
TRAINING
COACHING

Schloss 7
88361 Altshausen
Tel.: 07584 - 7349970
kontakt@sascha-weissenrieder.de
www.sascha-weissenrieder.de



VUCA

Das Akronym V.U.C.A. (kurz für volatility, uncertainty, complexity, ambiguity) beschreibt die geänderten Rahmenbedingungen unter denen Unternehmen organisiert und Mitarbeiter geführt werden müssen.

Der Begriff hat sich mittlerweile in der Organisations- und Personalentwicklung etabliert. VUCA fasst auf einfache Art zusammen, welchen Veränderungen Organisationen und die Gesellschaft in den letzten Jahren erleben.

Themen der letzten Jahre wie sprunghafte Innovation, verkürzte Produkt- und Marktzyklen, Disruption, Dynamik, agile und selbststeuernde Organisation finden sich in VUCA wieder.

Was bedeutet VUCA?

Volatility

Volatil, veränderlich, flüchtig, unstet, schneller Wandel

Es ist nicht abzusehen, wann sich eine Situation verändern wird oder in welche Richtung; Dinge, die bisher stabil waren können sich ändern, auch drastische, disruptive Veränderungen erfolgen immer öfter. Durch diese schnellen Veränderungen lässt sich nicht voraussagen, welche Produkte oder Dienstleistungen ein Unternehmen in Zukunft anbieten wird und infolgedessen auch nicht, wer in der nächsten Zukunft Kunden oder wer Wettbewerber sein werden. Dies fordert von Organisationen ein hohes Maß an Innovations-Fähigkeit.

Uncertainty

Ungewissheit, nicht berechenbar, keine Strategien vorhanden

Es ist mit Überraschungen zu rechnen. Was sich allerdings nicht mehr berechnen lässt, ist, ob ein Best Case, ein Worst Case oder eine völlig neue Situation eintritt. Zum einen erfordert dies Führung auf Sicht, statt langfristiger Strategien, zum anderen ist es wichtig, sich über Trends zu informieren und über mögliche Entwicklungen in der Zukunft im Bild zu bleiben.

Complexity

Komplexität, Multioptionen, Vernetzung, Schnelligkeit

Durch globale Vernetzung, voranschreitende Digitalisierung, interkulturelle Verschiedenheiten sind wirtschaftliche Kreisläufe zu komplexen Gebilden geworden. Eine Handlung hat Auswirkungen in viele Richtungen und Themengebiete hinein. Durch komplexe Verknüpfungen ist es nicht mehr möglich zu sagen, welche Handlung was genau ausgelöst hat, was die Ursache, was die Wirkung ist. Statt sich linear in eine Richtung zu bewegen, ist es notwendig geworden in viele Richtungen zu denken und seine Strategien kurzfristig zu

ändern, das heißt sein Unternehmen agil zu steuern. Dies hat zudem Auswirkungen auf die Mitarbeiter und Führungskräfte der Zukunft – es werden andere Fähigkeiten gefordert sein.

Ambiguity

Mehrdeutigkeit, einfache Erklärungen funktionieren nicht, multifaktoriell, nicht linear, verwirrend

Ist eine Situation komplex mit den verschiedensten Gegebenheiten verbunden, die sich überdies jederzeit ändern können – so sind auch die dazugehörigen Informationen mehrdeutig und unter verschiedenen Gesichtspunkten zu betrachten. Was in einer Situation funktioniert hat (Best Practice), kann das nächste Mal schief gehen. Es lässt sich nicht mehr eindeutig bestimmen, was vorliegende Fakten für die Zukunft bedeuten oder welche Handlungen aufgrund einer Faktenlage zu erfolgen haben. Auch die Kommunikation darüber gestaltet sich schwieriger, denn es gibt sehr verschiedene, berechnete Sichtweisen auf dieselbe Situation; teilweise ergeben sich Paradoxien, das heißt die präzise Beurteilung einer Situation ist kaum mehr möglich.

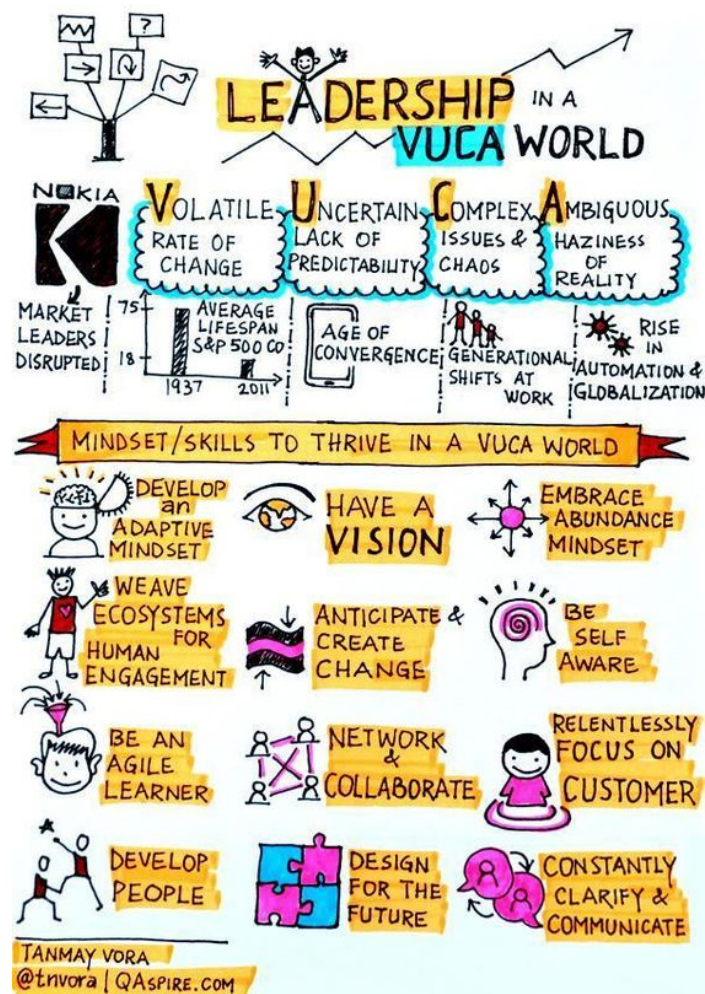
Die Welt von heute

In der VUCA Welt von heute bleiben weder Leadership noch Strategien in Organisationen verschont.

Erfahrungen, Glaubenssätze und Paradigmen kommen auf den Prüfstand, da es nicht mehr **den** einen Weg oder **das** Führungsinstrument gibt. Individualität löst Standard ab.

Anforderungen an Führung

Führungskräfte entscheiden ganz wesentlich über die Rahmenbedingungen, die es Organisation ermöglichen zu agieren. Das Mehr an Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit verlangt von Führungskräften und Organisationen, sich anders auszurichten und mit neuem Führungsverhalten unter veränderten Bedingungen für gute Ergebnisse zu sorgen.



Die VUCA Welt fordert Menschen in Führungsverantwortung auf, ihren eigenen Weg zu finden, die Psycho-Logik zu verstehen und empathisches Verhalten zu entwickeln. Die Menschen und deren Bedürfnisse rücken in den Fokus. Sinn und Zweck bestimmen das unternehmerische Handeln.

Letztlich bedeutet VUCA für Unternehmen achtsam und wach zu bleiben und jederzeit für Veränderungen bereit zu sein; das heißt zu einer lernenden und sich wandelnden Organisation zu werden.

Wie begegnen Organisationen und deren Führungskräfte den Herausforderungen der VUCA-Welt? Welches Mindset ist zukunftsfähig?

Vision

Eine Vision entwickeln. Neue Ideen und Vorgehensweisen zulassen. Die Intuition (Kombination aus Wissen und Erfahrung) als Entscheidungsgrundlage zulassen. Die Dinge neu Denken, anstatt sie nur zu verbessern.

Understanding

Den Mitarbeitern, Kunden, Klienten, Stakeholdern und Betroffenen zuhören. Sich auf deren Sichtweisen, Befindlichkeiten und Emotionen einlassen und diese akzeptieren und respektieren. Verständnis für unterschiedliche Sichtweisen und Haltungen entwickeln. Empathie zulassen. Achtsamkeit als Basis für das eigene Handeln etablieren. Widersprüche annehmen.

Clarity

Klarheit schaffen. Strategien und Prozesse vereinfachen. Kurze Intervalle für Projekte entwickeln. Begründungen und Beweggründe überschaubar halten. Den Informationsfluss durch häufigen Austausch lebendig halten und auf das Wesentliche konzentrieren.

Agility

Beweglich sein. Kleine Teams und Einheiten bilden. Dadurch erhöht sich der Informationsdurchfluss und die Dynamik. Mit Hilfe von hilfreichen Werkzeugen schnell an die Ressourcen, Fähigkeiten und Kompetenzen von Mitarbeitern kommen und diese zielorientiert einsetzen. Aufgabe und Mensch aufeinander abstimmen. Planung auf Sicht – überschaubare Planungsszenarien und -zeiträume definieren.

„Try hard, fail fast and learn“